

Quelles sont les obligations légales de l'employeur en matière de reclassement professionnel ?

Réponse courte

L'employeur doit obligatoirement engager une **procédure de reclassement professionnel** pour tout salarié déclaré inapte à son poste par la Commission mixte. Cette obligation implique la recherche active et documentée d'un **poste compatible**, d'abord en interne puis en externe via l'ADEM, sous peine de **nullité du licenciement**.

Le reclassement doit être **formalisé par écrit** et respecter les seuils légaux de maintien de salaire. L'employeur doit rechercher prioritairement un reclassement interne avec adaptation du poste ou mutation, consulter la **délégation du personnel** dans les entreprises de 15 salariés et plus, et maintenir une rémunération minimale de **85% du salaire antérieur**.

La **charge de la preuve** des recherches effectuées incombe à l'employeur. Le non-respect de la procédure expose à la nullité du licenciement et à des dommages-intérêts significatifs.

Définition

Le **reclassement professionnel** est une procédure légale obligatoire visant à maintenir dans l'emploi un salarié déclaré médicalement inapte à son poste de travail habituel. Cette procédure est encadrée par les **articles L.551-1 à L.551-10** du Code du travail luxembourgeois et s'impose à tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Situation	Description
Décision de la Commission mixte	Sur décision suite à un avis d'inaptitude du médecin du travail
Épuisement des 78 semaines	Après épuisement des 78 semaines de maladie sur une période de référence de 104 semaines
Travailleur handicapé	Pour les salariés ayant le statut de travailleur handicapé
Délai	L'employeur doit initier la procédure dès réception de la décision de la Commission mixte, sans délai

Modalités pratiques

Étape	Description
Recherche interne	Rechercher prioritairement un reclassement interne avec adaptation du poste ou mutation
Consultation délégation	Consulter obligatoirement la délégation du personnel (entreprises de 15 salariés et plus)
Documentation	Documenter par écrit toutes les recherches et propositions de reclassement
Rémunération	Maintenir une rémunération minimale de 85% du salaire antérieur
ADEM	Saisir l' <u>ADEM</u> pour un reclassement externe si aucune solution interne n'est possible
Médecin du travail	Impliquer le médecin du travail dans l'évaluation des postes proposés
Entretiens	Organiser des entretiens réguliers avec le salarié concerné
Dialogue	Maintenir un dialogue constant avec la délégation du personnel

Pratiques et recommandations

Pour une procédure conforme, il est recommandé d'établir un **dossier de traçabilité complet** des recherches effectuées, d'impliquer le **médecin du travail** dans l'évaluation des postes proposés, d'organiser des entretiens réguliers avec le salarié concerné, de **formaliser par écrit** toutes les propositions et réponses, et de maintenir un dialogue constant avec la **délégation du personnel**.

L'employeur doit veiller à la **non-discrimination** et à l'égalité de traitement dans la sélection des postes proposés. La **transparence** et la documentation rigoureuse de chaque étape sont essentielles pour prévenir les risques contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.551-1</u>	Reclassement professionnel interne ou externe
Article <u>L.551-3</u>	Dispense de reclassement et indemnité forfaitaire
Article <u>L.551-10</u>	Suspension du contrat en cas de recours
Article <u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
Article <u>L.251-1</u>	Non-discrimination générale
Article <u>L.121-4</u>	Obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat

Le non-respect de la procédure de reclassement expose l'employeur à la **nullité du licenciement** et à des dommages-intérêts significatifs. La charge de la preuve des recherches effectuées incombe à l'employeur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.